

الصرف التعسفي في القانون اللبناني / القاضي جوزيف جريصاتي. — في —. (1993) N° 2  
Revue juridique de l'USEK : ص. 43-54.

لبنان — عقد العمل. III. الموظفون، صرف — لبنان. II. العمل، قوانين وتشريعات — لبنان. I.

PER L1311 / FD56562P

## الصرف التعسفي في القانون اللبناني

بقلم

القاضي جوزف جريصاتي

أستاذ محاضر في كلية الحقوق

في جامعة الروح القدس - الكسليك

نظرية اساءة استعمال الحق نظرية قديمة بدأت ملامحها تتكوّن منذ العصر الروماني، إذ ورد في كتابات بعض الفقهاء الرومان ما يشير الى أنهم كانوا قد توصلوا في أبحاثهم الى ما هو قريب جداً من هذه النظرية وقد دلّت أمثلتهم الشهيرة على ذلك ومنها: "Malitis non est indulgendum" أي سوء النية لا يستحق الرعاية وSummum jus Summum injurior أي العلو في الحق يوصل الى الظلم. وبصورة عامة يمكن القول أن فكرة اساءة استعمال الحق كانت مقبولة عند الرومان انما كانت مقتصرة على منع استعمال الحق بنية مجرد الإضرار بالغير.

وقد انتقلت هذه الفكرة الى البلاد الأوروبية خلال العهود الوسطى وقد كانت تطبقها محاكم الإستئناف الفرنسية التي كانت تدعى في ذلك الزمن بالبرلمانات. الا أنه لم يرد لا في القانون الروماني ولا في القانون الفرنسي القديم مبدأ عام لنظرية التعسف باستعمال الحق. وعلى هذا الاساس لم يتضمّن القانون المدني الفرنسي لعام ١٨٠١ أي نصّ يتعلّق بإساءة استعمال الحق، الا أنه بالرغم من ذلك صدرت أحكام عديدة تطبيقاً لهذه النظرية دون أن تكون واضحة الاسس والاهداف. وقد أخذ فقهاء الشريعة الإسلامية بالمبدأ وقاموا بتطبيقه أما المشرع العثماني فقد أخذ عن فقهاء الشريعة الإسلامية وأنزل هذه القاعدة في بعض مواد مجلة الأحكام العدلية. أما في العصر الحديث فإن هذه النظرية مدينة في بلورتها ووضع أركانها للعلامة جوسران

(Josserand) الذي طرق لأول مرة الموضوع بصورة تفصيلية موضعاً ماهية اساءة استعمال الحق في جميع فروع الحقوق في كتابه De l'Abus des Droits الذي صدر سنة ١٩٠٥ إذ جمع في هذا الكتاب الحلول التي توصلت اليها المحاكم ونظم عندها تحت مبدأ عام اختط أهدافه ومراميه ثم اتبعه بكتاب آخر "De l'esprit des droits et de leur relativité" تبسط فيه في بحث النظرية المذكورة وتطبيقاتها العملية.

وقد تبني المشتري اللبناني نظرية العلامة جوسران في قانون الموجبات والعقود الذي ساهم في وضعه إذ نصّت المادة ١٢٤ على ما يلي :

يلزم أيضاً بالتعويض من يضرّ بالغير بتجاوزه في أثناء استعمال حقّه حدود حسن النية أو الغرض الذي من أجله منح هذا الحق. كما نصّت المادة ٦٥٦ من ذات القانون قبل الغائها بموجب قانون ٢٧ أيار ١٩٣٧ والمتعلقة بعقد الاستخدام واجارة الخدمة على انه اذا فسخ أحد الفريقين العقد استبداداً أي بدون سبب مشروع يستهدف لإداء بدل العطل والضرر للفريق الآخر.

تبين من صراحة نصّ المادة ١٢٤ المذكورة أنّاً أن المشتري اللبناني أطلق قاعدة عامة تتناول كافة الحقوق بدون استثناء بما فيه حقّ رب العمل بصرف الأجير.

وقد اعتبر الرئيس جورج سيوفي في مؤلفه «النظرية العامة للموجبات والعقود» الجزء الأول ص ٤٤٠ «أنه رغم تقييد رب العمل والعامل بالمدد المشار اليها في المادتين ١٣ و ٥٠ من قانون العمل اللبناني انه يمكن للمحكمة أن تعتبر من فسخ العقد غير المحددة مدّته مسؤولاً مدنياً تجاه العاقد الآخر اذا كان الدافع الى عمله رغبة الاضرار بالفريق الثاني أو كان نتيجة إهمال منه» «وأنه من أجل معرفة ما اذا كان العاقد الذي أراد الفسخ مسؤولاً يجب التساؤل عما اذا كان شخص متيقظ وحذر في حال وجوده في الوظيفة ذاتها التي وجد فيها المتعاقد الذي وضع حدّاً بإرادته لعقد الاستخدام والعمل، بفسخ العقد هو أيضاً أي انه يعمل ما عمله العاقد المذكور» وقد استشهد تأييداً لرأيه بقرار صادر عن محكمة التمييز الفرنسية بتاريخ ٢ كانون الثاني ١٩٢٤ سيري ١٩٢٤ - ٢٦٨.

وقد أخذ أكثرية الفقهاء في لبنان بالرأي المشار اليه أنّاً وتبينت نظرية التعسف في الصرف من العمل. (راجع كتاب الدكتور محمد لبيب شنب. شرح قانون العمل اللبناني ص ٣١٤ وما يليها).

(مقال للدكتور بهيج طباره في مجلة الشرق الأدنى دراسات في القانون. ١٩٦٧. أيار - آب ص ٥٠٤).

الا أن اجتهاد مجالس العمل التحكيمية استمرّ على رفض تطبيق مبدأ اساءة استعمال الحق على فسخ عقود العمل والاستخدام :

(مجلس العمل التحكيمي في بيروت. قرار رقم ١١٥ تاريخ ١٩٦٧/١/٣١. مجموعة حاتم ج ٧٢ ص ٣٣).

(مجلس العمل التحكيمي في بيروت. قرار رقم ٦١١ تاريخ ١٩٦٩/٤/٢٢. مجلة العدل العدد الأول ١٩٧٠ ص ١٣٢).

أما مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان<sup>(١)</sup> وبقاره الصادر بتاريخ ١١/٤/١٩٧٠ رقم ٧١٤ والمنشور في كتاب الوسيط في قانون العمل لمؤلفه الرئيس محمد الشخبي الجزء الثاني ص ١٦١ والمنشور أيضاً في مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان للاستاذ علي فارس أخذ نظرية الصرف التعسفي وقام بتطبيقها على وضعية مهندس طيران من التابعة الدانمركية تعاقدت معه شركة طيران لمدة سنتين وحملته على ترك عمله وبلاده والحضور مع عائلته الى لبنان والسكن فيه مع ما يستتبع ذلك من تأسيس بيت والانفاق عليه واقدام الشركة على صرفه من الخدمة بعد انتظار أحد عشر شهراً دون التذرع بأي مأخذ أو خطأ من سلوكه ودون الادلاء بأي سبب مشروع وكاف.

وقد استقرّ اجتهاد مجلس العمل التحكيمي المذكور على الأخذ بمبدأ الصرف التعسفي : يراجع القرار رقم ٢٣٩ تاريخ ١٩٧١/٥/١٢ - القرار رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٧٢/٤.

أدى صدور القرارات العديدة التي صدرت عن مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان والتي تبنت نظرية الصرف التعسفي الى النقابات العمالية على المزيد في المطالبة لاسيماً وانها أصبحت مسلّحة بالقرارات المذكورة لإقرار مبدأ الصرف التعسفي بموجب نصوص تشريعية.

اقرنت بالنتيجة الحملة العمالية بتقديم الحكومة لمشروع تعديل للمادة /٥٠/ من قانون العمل، أقره المجلس النيابي بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٩٦٤٠ تاريخ ٦/٢/١٩٧٥ بحيث أصبحت المادة /٥٠/ المعدلة على الوجه التالي :

يحقّ لكل من صاحب العمل والعامل أن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينها لمدة غير معيّنة.

أ - على أنه في حال الاساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحق، يحقّ للفريق المتضرّر أن يطالب بتعويض يقدر وفقاً للأسس الآتية :

- اذا كان الفسخ صادرًا من قبل صاحب العمل يقدر التعويض على أساس نوع عمل العامل، وسنه، ومدة خدمته، ووضعه العائلي والصحي، ومقدار الضرر، ومدى الاساءة في استعمال الحق، على أن لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل اجرة شهرين وأن لا يزيد عن بدل اجرة اثني عشر شهرًا وذلك بالاضافة لما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة لفصله من الخدمة.

- واذا كان الفسخ صادرًا من قبل العامل لغير الأسباب التي يجيزها القانون وتبين أنه سبب ضررًا أو احراجًا لصاحب العمل، يقدر تعويض العطل بما يعادل اجرة شهر حتى أربعة أشهر حسب مقتضى الحال وذلك بالإضافة الى تعويض الإنذار المنصوص عنه في الفقرة ج.

ب - على من يتذرّع بأن الفسخ حصل نتيجة لإساءة استعمال الحق أو لتجاوزه، أن يقيم الدعوى بذلك أمام المجلس التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ ابلاغه الفسخ، وله أن يثبت صحة ادعائه بجميع الاثبات.

وعلى المجلس التحكيمي أن يبتّ بالقضية بمهلة لا تتجاوز الثلاثة أشهر.

ج - يجب على كل من صاحب العمل والعامل أن يعلم الآخر...

د - يعتبر الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق اذا تمّ في الحالات التالية :

١ - لسبب غير مقبول أو لا يرتبط باهلية العامل أو تصرفه داخل المؤسسة أو بحسن ادارة المؤسسة والعمل فيها.

٢ - لانتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية الاجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص.

٣ - لتقدمه للانتخابات أو لانتخابه عضواً في مكتب النقابة أو لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طيلة مدة قيامه بهذه المهمة.

٤ - لتقديمه بحسن نية شكوى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون والنصوص الصادرة بمقتضاه كما وأقامته دعوى على صاحب العمل تبعاً لذلك.

٥ - لممارسته حرّياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الإجراء. و - يجوز لصاحب العمل انهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة اذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الانهاء كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام انتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل.

وعلى صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رغبته في انهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الانهاء تراعي معه اقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي وأخيراً الوسائل اللازمة لاستخدامهم.

وتجدر الملاحظة هنا أن المشرع اللبناني اعتمد الحلول التي توصل اليها الاجتهاد الفرنسي في موضوع الصرف التعسفي :

Les cas dans lesquels le renvoi a été jugé abusif ne sont pas très nombreux. Le principal est le renvoi motivé par l'activité syndicale ou politique du salarié. (Ency. Dalloz. Droit Civil T.I.p. 1066 N° 228).

الا أنه بالنسبة لسبب الفسخ وخلافاً للنص الفرنسي ولرأي اكثرية الاجتهاد في فرنسا فإن المشرع اللبناني أوجب على كل من طرفي العقد الافصاح عن أسباب الفسخ الصادر عن احدهما إذا ما طلب منه ذلك الفريق الآخر، وذلك بغية تمكين المحاكم من التثبت من صحة هذه الأسباب وبالتالي للقول فيما إذا كان يوجد وراء هذا الفسخ سوء نية أو نية في الإضرار بالفريق الآخر وكان قد سبق المجلس العمل التحكيمي في

جبل لبنان، وقبل صدور تعديل المادة /٥٠/ من قانون العمل، وفي قراره الصادر بتاريخ ١٩٧٠/٧/٤ رقم ٧١٧ أن اعتبر أنّ عدم افصاح رب العمل عن المبرّر الذي دعاه الى صرف العامل واصراره على ذلك بعد قيام النزاع حول وجود ذلك المبرّر بحيث يعتبر سكوته قرينة على التعسف بحيث لا يلزم العامل بإقامة الدليل على وجود التعسف. وهنا يقتضي التساؤل على ضوء تعديل أحكام المادة /٥٠/ المذكور آنفاً ومجمل أحكام قانون العمل وسائر الأحكام القانونية عن حالات الصرف التعسفي في القانون اللبناني فيفتيّن ما يأتي:

**أولاً:** الصرف لسبب غير مقبول (motif illégitime) وهو المنصوص عنه في الفقرة د من قانون ١٩٧٥/٢/٦ المذكور أعلاه،

والأسباب غير المقبولة هي الآتية:

١ - الصرف بسبب الوضع: نصّت المادة ٢٩ من قانون العمل على أنه يحظر صرف المرأة من الخدمة أو توجيه انذار اليها خلال مدة الولادة وهي المدة المحددة في المادة ٢٨ من قانون العمل بأربعين يوماً تشمل المدة التي تتقدّم الولادة والمدة التي تليها.

وقد اعتبر الاجتهاد الفرنسي أن صرف المرأة بسبب الحمل حتى لو حصل خارج مدّة الولادة أي اجازة الوضع القانونية يكون صرفاً تعسفياً اذا ثبت بشكل لا يرقى اليه الشك بأن صرف الأجيّة قد تمّ بسبب معرفة صاحب العمل بالحمل. Soc. 4 Oct. 1962. Rec. Gas. palais 1962.2.351. ونصّت المادة ٥٢ من قانون العمل على أنه لا يجوز توجيه انذار بالصرف الى المرأة الحامل ابتداء من الشهر الخامس من الحمل.

٢ - الصرف بسبب المرض: نصّت المادة ٤٢ من قانون العمل على أنه ليس لرب العمل أن يصرف الأجير من الخدمة ولا أن يوجّه اليه علم الصرف أثناء الإجازة المرضية. أما إذا طال المرض بحيث أن غياب الأجير انعكس على سير المؤسسة فلرب العمل حينذاك أن يصرف الأجير دون أن يعتبر ذلك صرفاً تعسفياً. Camerlynk. Tome I. N° 221.

٣ - الصرف بسبب الإضراب: نصّت المادة ٦٣ من قانون ١٩٦٤/٩/١٠ (قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم) على أن الاضراب الذي يقرّره الأجراء

أو أرباب العمل بسبب نزاع عمل جماعي قبل وأثناء مرحلة الوساطة والتحكيم هو اضراب غير مشروع.

ونصّت الفقرة الثالثة من المادة المذكورة على أنه في حال التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء، يفقد هؤلاء كلّ حق في قبض أجورهم عن مدة توقفهم عن العمل.

استناداً الى هذا النصّ اعتبر الاجتهاد في لبنان أن اشتراك الأجير بالإضراب لا ينهي حكماً عقد عمله، وبالتالي لا يحق لصاحب العمل صرفه من الخدمة الا اذا ثبت أن الأجير المضرب ارتكب خلال الاضراب خطأ جسيماً. (مجلس العمل التحكيمي في بيروت. قرار رقم ٢٧٣ تاريخ ٢٤ شباط ١٩٦٧. حاكم ج ٧٢ ص ٣٠).

#### ٤ - الصرف بسبب توقيف الأجير من قبل القضاء :

نصّت المادة ٧٢ من قانون العمل على أنه اذا أوقف الأجير من قبل القضاء يعتبر موقوفاً عن العمل حكماً. وحالماً يخلى سبيله يعاد الى العمل الذي كان يمارسه أو الى عمل مماثل. يستفاد من نص المادة المذكورة أن صرف الأجير الموقوف يعتبر صرفاً تعسفياً الا اذا امتد التوقيف مدة طويلة بحيث الأجير في وضع مشابه لوضع الأجير المريض لمدة طويلة بحيث يحقّ في هذه الحالة لرب العمل أن يصرفه من العمل دون أن يعتبر ذلك صرفاً تعسفياً.

#### ٥ - الصرف لأسباب غير صحيحة :

نصّت المادة الاولى فقرتها «ج» من قانون ١٩٧٥/٢/٦ على أنه الذي تحمّل نتائج انتهاء العقد أن يطلب من الفريق الآخر بأن يفصح عن الأسباب التي حملته عن فسخ العقد اذا لم تكن هذه الأسباب واردة في نصّ الإنذار.

يستفاد ممّا تقدّم أن رب العمل غير ملزم بذكر أسباب الصرف ضمن الإنذار ما لم يطلب الأجير ذلك بعد تبليغه الإنذار بحيث يعتبر تمنع رب العمل عن بيان أسباب الصرف بالرغم من طلب الأجير قرينة على سوء النية شرط أن تعزّز هذه القرينة بدلائل أخرى. وقد اعتبر الاجتهاد الفرنسي أن تدرع رب العمل لسبب كاذب يؤلف حالة من



Inexactitude du motif invoqué. Pretexte fallacieux. حالات الصرف التعسفي. (Cass. Soc. 20 Dec. 1954, I.C.E 1955 p. 417 Drouillat et Aragon, Code de travail annoté Art 23 N° 108).

وإذا ثبت فعلياً عدم كفاءة الأجير المهنية للقيام بأعباء عقد استخدامه فلا يعتبر صرفه من العمل صرفاً تعسفياً.

ثالثاً: الصرف لسبب لا يتعلق بتصرف الأجير داخل المؤسسة :

نصّت المادة الأولى من قانون ١٩٧٥/٢/٦ فقرتها ١/د أن صرف الأجير يعتبر من قبيل الاساءة أو التجاوز في استعمال الحق إذا تمّ هذا الصرف لسبب لا يتعلق بتصرف الأجير داخل المؤسسة. يعتبر الإجهاد في فرنسا أن الصرف يكون مبرّراً في الحالات التالية : الإهمال - عدم اطاعة الأوامر، التغيب القصير عن العمل دون مبرّر - عدم احترام الحضور الى مركز العمل أو مواعيد الانصراف - سوء التصرف (L'indélicatesse).

ليس ما يمنع اعتماد الأسباب المذكورة أعلاه في لبنان لأعتبار الصرف غير تعسفي. انما هناك فئة من الأخطاء هي الأخطاء الجسيمة نصّت عليها المادة ٧٤ من قانون العمل وهي التالية :

- انتحال الأجير جنسية كاذبة.
- ارتكاب الأجير عملاً أو إهمالاً مقصوداً الى الحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية.
- اقدام الأجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه اليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرّات في السنة الواحدة.
- تغيب الأجير بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.
- الحكم على الأجير بالحبس سنة وأكثر لارتكابه جناية أو لارتكابه جنحة في محلّ العمل وأثناء القيام به أو الحكم على الأجير لأجل الافعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات.

- اعتداء الأجير على رب العمل أو متولّي الإدارة المسؤول في محلّ العمل.

في جميع هذه الحالات يعتبر قيام رب العمل بصرف الأجير عملاً مبرّراً لا يمكن وصفه بالتعسّف وذلك لكون المادة ٧٤ من قانون العمل اجازت صراحةً لرب العمل في الحالات المذكورة آنفاً أن يفسخ العقد دون ما تعويض.

رابعاً: الصرف لسبب لا يتعلّق بحسن ادارة المؤسسة والعمل فيها :

نصّت المادة الأولى من قانون ١٩٧٥/٢/٦ فقرتها ١/د أن صرف الأجير يعتبر من قبل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق اذا تمّ هذا الصرف لسبب لا يتعلّق بحسن ادارة المؤسسة والعمل فيها. فاذا كان الصرف مسنداً الى وجوب تخفيف أعباء المؤسسة في الأزمات الإقتصادية الحادة وبقصد تخفيف أعبائها المالية أو الى اعادة تنظيم المؤسسة والى رفض الأجير الانشغال الى مركز عمل آخر اقتضته مصلحة العمل، فلا يمكن اعتبار الصرف في هذه الحالات صرفاً تعسفياً.

خامساً: النيل من حقوق الأجير العامة.

نصّت المادة الأولى فقرتها ٢/د و ٣ و ٤ و ٥ من قانون ١٩٧٥/٢/٦ على أن الصرف يعتبر من قبيل الاساءة في استعمال الحق اذا تمّ على اثر:

١ - انتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة معيّنة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية الاجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص. وقد اعتبر الاجتهاد الفرنسي أن الصرف يعتبر تعسفياً اذا تمّ بسبب انتساب العامل الى نقابة، أو للحدّ من نشاطه النقابي، أو لرفضه استلام عمل جديد بعد أن ثبت أن تصرف الادارة كان نتيجة لانتخابه عضواً في نقابة، أو لرفضه الانتساب الى نقابة معيّنة.

٢ - ترشيح العامل نفسه للانتخابات أو لانتخابه عضواً في مكتب نقابة أو كممثل للعمّال في المؤسسة، وذلك طيلة مدّة قيامه بهذه المهمة.

٣ - ممارسة العامل لحرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء. وقد اعتبر الاجتهاد في فرنسا أن صرف الأجير يكون تعسفياً في الحالات التالية :

- لميوله أو لآرائه السياسية.
- لنشره آراء خاصة في مجلة أو جريدة أو مطبوعة تتعلق بأحوال أو بظروف العمل في المؤسسة.
- لاقدامه على اداء شهادة أمام القضاء.
- لاشتراكه في اضراب ما.
- على أثر مطالبة الأجبر بحقوقه المشروعة المنصوص عليها في التشريعات العمالية المختلفة : كتقديمه شكوى ادارية أو قضائية بحق صاحب العمل لمطالبة بأجوره أو باجازته أو بزيادات غلاء المعيشة ...
- رفضه الانصياع لرغبات صاحب العمل في أمور خاصة لا علاقة لها بعمله.
- أما الأسباب المشروعة لانهاء عقد العمل فهي عملاً بالفقرة «و» من قانون ١٩٧٥/٢/٦ : القوة القاهرة والظروف الاقتصادية أو التقنية كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام انتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل.
- أما عن موقف الاجتهاد اللبناني فانه يقتضي بادئ ذي بدء الملاحظة بان الأحكام الصادرة ولاسيما المنشورة منها هي قليلة نظراً لأن تعديل المادة ٥٠/ من قانون العمل صدر قبل شهر من اندلاع نار الحرب في لبنان والتي أدت الى شلل كبير في أعمال المحاكم.
- ومن مراجعة الأحكام المشار اليها يتبين أن مجالس العمل اخذت بالصرف التعسفي في الحالات التالية :
- نقل موظف من فرع الى فرع مع تخطي الأسلوب المعتمد سابقاً في التعامل بين المصرف والموظف ولخطورة الانتقال الى المركز الجديد نظراً للظروف الأمنية.
- (مجلس العمل التحكيمي في بيروت. قرار رقم الاساس ٨٥/٣١٧ تاريخ ٢ حزيران ١٩٨٦. حاكم ج ١٨٩ ص ٨١٧).
- عدم ثبوت عدم كفاءة العامل أي السبب الذي تدفع به رب العمل لصرفه (مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم ١١ تاريخ ١٣/٤/١٩٨٨ حاكم ج ١٩٥ ص ٣٠٣).
- إقدام رب العمل على اثناء خدمات العامل رغم معرفته الأكيدة بالظروف الأمنية الصعبة التي كانت تعيشها العاصمة وبشكل خاص المنطقة التي فيها مكان العمل.

(مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم ١٨ تاريخ ١٩٩١/٤/٣٠ حاكم ج ٢٠٣ ص ٤٥).

- اقدام رب العمل على صرف العاملة اثناء فترة الحمل مع وجود ظروف أمنية رافقت انهاة خدمات العاملة وعدم صحة تدريع رب العمل بالانقطاع عن العمل نظراً لظروف الأمانة.

(مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم ١٦ تاريخ ١٩٩١/٤/٢٣ حاكم ج ٢٠٣ ص ٤٦).

أما الحالات التي اعتبر فيها اجتهد مجالس العمل بأن الصرف التعسفي ليس متحققاً فيها فهي الآتية :

- عدم تقيد رب العمل بالأقدمية وبالوضع العائلي لدى تخفيضه عدد الاجراء في مؤسسته

(مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم ١٠٨ تاريخ ١٩٧٥/٧/٩ مجلة العدل ١٩٧٦ ص ١٤٠).

- صرف رب العمل للعامل على أثر تعرض مكان العمل لالعمال النهب والتخريب. (مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم ٥٨ تاريخ ١٩٧٧/٧/١ مجلة العدل ص ١٤٠ سنة ١٩٧٩).

أما الحالات التي اعتبر فيها اجتهد مجالس العمل بان الصرف التعسفي غير متخفف فهي التالية :

- عدم تقيد رب العمل بالأقدمية وبالوضع العائلي لدى تخفيضه عدد الأجراء في مؤسسته.

(مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم ١٨٠ تاريخ ١٩٧٥/٧/٩ ص ١٤٠ سنة ١٩٧٩).

- صرف رب العمل للعامل على اثر تعرض مكاتبه لالعمال النهب والتخريب (مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم ٥٨ تاريخ ١٩٧٧/٧/١ مجلة العدل ص ١٤٠ سنة ١٩٧٩).

- لا يكفي قول الأجير بأنه لا يوجد ركود اقتصادي انما يجب عليه أن يثبت صحة الاسباب والدوافع الحقيقية التي حملت رب العمل على صرفه من

العمل والتي من شأنها أن تجعل الصرف تعسفياً لكونها تشكّل خطأ في الصرف (قرار رقم ١٨٠ تاريخ ١٩٧٥/٤/٩ حاكم ج ١٦٧ ص ٥٥).

من مجمل ما تقدّم يمكن القول انه من السابق لاوانه القاء نظرة تقييمية الى الاجتهاد اللبناني بهدف تبين المسار الذي سيسير عليه ومعرفة ما اذا كان سيقوم بالتوسّع في تطبيق النصوص التشريعية التي أضحت متوفرة لديه تحقيقاً لتأمين أكبر قدر من الحماية للطبقة العاملة ورفعاً للإجحاف الذي قد يصيبها بسبب تعنت بعض أرباب العمل واساءة استعمال حقهم بالصرف أم ان الاجتهاد سيفسّر النصوص تفسيراً ضيقاً يؤدي الى تعطيل بعض الآثار الإيجابية لنصوص فرضتها مقتضيات العدالة والإنصاف.